



TNS Infratest
Sozialforschung

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3370

A26

**Anhörung zur Enquetekommission V zur
„Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“**

„Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher Größe und Struktur“

Stellungnahme von Ingo Leven, TNS Infratest Sozialforschung, München

München, den 3. Februar 2016

0	Zusammenfassung / Hintergrund	3
1	Was verstehen Sie unter familienbewusster Arbeitswelt?	5
2	Welche Erwartungen haben Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die berufliche Tätigkeit?	7
2.1	Sicherheit steht an erster Stelle der Erwartungen	8
2.2	Nutzen und Erfüllung als zentrale Dimensionen	9
2.3	Hohe Anforderungen zur Ausgestaltung der Berufstätigkeit	11
2.4	Drei Dimensionen der Erwartungshaltung	12
2.5	Vier Typen der Berufsorientierung	14
2.6	Berufs- und Familienorientierung hängen zusammen	18
3	Soll die Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt den Arbeitgebern selbst überlassen werden?	19
4	Wie kann man in kleineren und mittleren Unternehmen Lebensarbeitszeitmodelle und Modelle lebenslangen Lernens als Bestandteile eines langfristigen Personalmanagements entwickeln?	20
5	Führen die Anforderungen an flexible Arbeitszeitgestaltung zu Wettbewerbsnachteilen für kleinere und mittlere Unternehmen? Falls ja, wie können diese vermieden werden?	21
6	Wie können insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe bei diesen Lösungsansätzen unterstützt werden? Welche generellen betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Faktoren erweisen sich als förderlich bzw. hinderlich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	22
7	Welche Schwierigkeiten haben Angestellte des öffentlichen Dienstes oder dem öffentlichen Dienst nahestehender Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf – insbesondere in der Phase der Familiengründung (differenziert nach Berufsgruppen und Geschlecht)?	23
8	Mit welchen Arbeitszeitmodellen lassen sich gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung von Müttern und die Fürsorgearbeit von Vätern unter dem Aspekt der partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf maximieren? Wie sollten diese Arbeitszeitmodelle auch mit Blick auf Einkommens- und Karriereperspektiven konkret ausgestaltet sein?	24
9	Welche Effekte auf soziale (Des-)Integration können sich aus flexiblen Arbeitszeitmustern ergeben?	25



- 10 Welche Chancen und Risiken entstehen durch die fortschreitende Digitalisierung und Technisierung der Arbeitswelt für Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf? 26**
- 11 Welche Maßnahmen sind darüber hinaus für eine familienbewusste Arbeitswelt erforderlich? Wie kann die Landespolitik dies unterstützen? 27**

0 Zusammenfassung / Hintergrund

a) Zusammenfassung

Diese Stellungnahme liefert auf Basis der aktuellen Shell Jugendstudie 2015 Einblicke in die Erwartungshaltungen der aktuell Heranwachsenden an eine „familiengerechte Arbeitswelt“. Diese Studie hat hierin einen ihrer Schwerpunkte und konnte herausarbeiten, dass hier eine in Bezug auf die familiengerechte Arbeitswelt anspruchsvolle junge Generation auf die Gesellschaft zukommt.

Sicherheit in Form eines **sicheren Arbeitsplatzes** steht dabei an erster Stelle der Erwartungen. Die dies beinhaltende **Nutzenorientierung** der Heranwachsenden bildet im Zusammenhang der Familienbewussten Arbeitswelt die Dimension ab, dass **„Erwerbsarbeit eine hinreichende materielle Basis für ein stabiles Familienleben ermöglichen muss“**.

Die **Vereinbarkeit von Arbeit und Leben** als zweite Dimension einer familiengerechten Arbeitswelt wird von den Heranwachsenden ebenfalls stark betont. Erwartungshaltungen, dass die Arbeit mit dem Leben vereinbar sein soll und dass **das Berufsleben planbar** sein soll, stehen bei einer großen Mehrheit der Jugendlichen hoch im Kurs.

In diesem Zusammenhang konnte die Shell Jugendstudie **vier Typen der Berufsorientierung** ermitteln.

■ Die Durchstarter¹ (37%)

Den Durchstartern ist alles im Berufsleben wichtig. Bei den für eine familiengerechte Arbeitswelt relevanten Dimensionen betonen sie sowohl den **Nutzen** als auch die Anforderung, dass sich die **Arbeit an das Leben anzupassen** hat als auch die **Planbarkeit des Berufslebens**. Unter ihnen sind der Kinderwunsch und die subjektive Notwendigkeit von Familie und Kindern für das eigene Lebensglück im Vergleich zu den anderen Gruppen besonders hoch ausgeprägt, so dass hier keine einseitige Orientierung auf das Berufsleben vorliegt, sondern sie **umfassend in ihrem Leben durchstarten** wollen

■ Die Idealisten (18%)

Die Idealisten betonen die Erfüllung im Berufsleben und die in Bezug auf eine familiengerechte Arbeitswelt relevante Anforderung, dass sich die **Arbeit an das Leben anzupassen** hat. Der Kinderwunsch ist bei diesen Heranwachsenden am höchsten, so dass deutlich wird, dass diese Jugendlichen ihre Erfüllung nicht einseitig im Berufsleben suchen wollen.

■ Die Bodenständigen (27%)

Für Bodenständigen steht der für eine familiengerechte Arbeitswelt relevante **Nutzen** der Erwerbstätigkeit im Vordergrund und zugleich vertreten sie sehr stark die Anforderung, dass das

¹ Aus Gründen der Vereinfachung wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen wie männlichen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

Berufsleben möglichst **gut planbar** sein sollte. Der Kinderwunsch und die subjektive Notwendigkeit von Familie und Kindern für das eigene Lebensglück sind bei den Bodenständigen unterdurchschnittlich ausgeprägt.

■ Die Distanzierten (18%)

Die Distanzierten fühlen sich von allen genannten Aspekten des Berufslebens nicht wirklich angesprochen. Auch die Familienorientierung und der Kinderwunsch sind bei diesen Jugendlichen am geringsten.

Mit diesen vier Typen der Berufsorientierung wird eindringlich deutlich, dass eine „familiengerechte Arbeitswelt“ ein auch bei Heranwachsenden relevantes Thema ist. Relevante Akteure, die sich dieses Thema frühzeitig annehmen, können sich sicher sein, damit Inhalte auf die eigene Agenda zu setzen, die breite Unterstützung bei der angehenden Generation von Erwerbstätigen finden.

Für **Arbeitgeber**, die eine familiengerechte Arbeitswelt in ihren Unternehmen schaffen wollen, verschaffen sich damit einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente. **Interessenvertretungen** (Gewerkschaften und Betriebsräte), die den Versuch unternehmen, Mindeststandards einer familiengerechten Arbeitswelt in ihrem Vertretungsbereich durchzusetzen, können auf den Rückhalt weiter Teile der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer bauen. Und der **Gesetzgeber** kann in der Ausformulierung allgemeinverbindlicher Bestimmungen sicher sein, hier die Belange breiter Teile der Heranwachsenden zu fördern.

Diesen relevanten Akteuren wird es vorbehalten seien, weitere konkrete Inhalte für eine familiengerechte Arbeitswelt auf den Weg zu bringen.

b) Hintergrund zum Autor

Zentrale Grundlage dieser Stellungnahme bilden die Inhalte der aktuellen 17. Shell Jugendstudie aus dem Jahr 2015. Im Oktober letzten Jahres veröffentlicht, ist eine deutschlandweite Befragung von 2.558 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren mit einem standardisierten Instrument zusammen mit einem qualitativen Teil mit 21 leitfadengestützten Interviews die Grundlage. In der deutschlandweiten Befragung bilden die Erwartungshaltungen der Jugendlichen an ihre Berufstätigkeit einen Schwerpunkt der aktuellen Shell Jugendstudie. Daher liegt hier eine umfassende Sichtweise der jungen Generation auf das Thema „Familienbewusste Arbeitswelt“ vor, die für diese Stellungnahme aufbereitet wurde.

Ingo Leven ist als Autor der Stellungnahme auf der einen Seite Co-Autor der Shell Jugendstudien 2002, 2006, 2010 und 2015 und verfügt damit sowohl über umfangreiche Erfahrungen im Bereich der empirischen Jugendforschung als auch über deren Relevanz für die Akteure der Arbeitswelt aus unterschiedlichen Vorträgen, Tagungen und Seminaren.

1 Was verstehen Sie unter familienbewusster Arbeitswelt?

Der Begriff „Familienbewusste Arbeitswelt“ ist bislang nicht abschließend definiert.

Grundlage dieser Stellungnahme bildet daher der Versuch, sich diesem Begriff aus der Perspektive des betroffenen Individuums zu nähern.

Die Formulierung „Ich finde es wichtig, dass neben dem Beruf Familie und Kinder nicht zu kurz kommen.“ macht deutlich, dass es hier darum geht, dass das Arbeiten nicht den Rest des Lebens dominieren darf, sondern vielmehr auch anderes im Leben zurecht seinen Platz im Alltag von Menschen beansprucht.

Damit Familie und somit auch Kinder nicht zu kurz kommen, sind zwei Dimensionen erforderlich:

■ **Erwerbsarbeit muss eine hinreichende materielle Basis für ein stabiles Familienleben ermöglichen**

Eine hinreichende materielle Basis beinhaltet zwei Dimensionen: ein auskömmliches Einkommen und eine Planbarkeit hinsichtlich dieses Einkommens.

Ein auskömmliches Einkommen schafft die langfristige materielle Grundlage für ein Familienleben jenseits materieller Nöte.

Die Planbarkeit hinsichtlich dieses Einkommens beinhaltet in erster Linie eine Arbeitsplatzsicherheit. Sollte diese nicht gegeben sein, so besteht eine Planbarkeit hinsichtlich des eigenen aktuellen Einkommens zumindest dann, wenn die eigene Beschäftigungsfähigkeit so hoch ist, dass ein vergleichbares Einkommen durch Aufnahme einer neuen Tätigkeit für diesen Ernstfall des Lebens möglich ist.

Sind diese beiden Dimensionen gegeben, so kann das Erwerbsleben die grundlegenden Bedürfnisse gemäß der Maslowschen Bedürfnispyramide der eigenen Familie sichern und ein in diesem Sinne unbeschwertes Familienleben ermöglichen.

■ **Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**

Hinter der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben stecken einfache Ideen. Folgende Aussagen fassen das gut zusammen.

- „Ich finde es gut, wenn man seine Arbeitszeit kurzfristig an seine Bedürfnisse anpassen kann.“
 - Hier kommt eine berufsbiographische Perspektive zum Ausdruck. Es gibt einfach Zeiten im Leben, in denen eine klassische Vollzeitberufstätigkeit nicht passend ist.
 - Für die Fälle eigener Kinder und pflegebedürftiger Angehörige existiert ein gesetzlicher Rahmen, der entsprechende Anpassungen der Arbeitszeit nach unten in einem zeitlich begrenzten Rahmen ab einer Betriebsgröße von 15 Beschäftigten möglich macht.

- Jenseits solcher gesetzlich legitimerter Gründe existiert ein Anspruch auf Teilzeitarbeit ab der gleichen Betriebsgröße. Ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeittätigkeit oder auf eine Befristung der Teilzeit besteht nicht.
- „Ich finde es gut, wenn man einen Teil der beruflichen Arbeit von zu Hause aus erledigen kann.“
 - Hier kommt der Wunsch zum Ausdruck, dass bei dafür geeigneten Tätigkeiten die Möglichkeit gegeben sein sollte, diese nicht per se in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erledigen zu müssen.
 - Für welche Tätigkeiten dies gelten kann, welche organisatorischen (u.a. daten- und arbeitsschutzrechtlichen) Voraussetzungen erfüllt sein müssen, ist offen. Mit dem Stichwort „Arbeit 4.0“ wird aber deutlich, dass Bewegung in die Diskussion dieses Themas auf allen Ebenen kommen kann.
- „Ich wünsche mir eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende.“
 - Hier steht eine Planbarkeit von Arbeit im Alltag im Vordergrund. Ein fester Beginn und ein festes Ende des Arbeitstages erlaubt es, Verpflichtungen aus anderen Lebensbereichen verlässlich nachkommen zu können.
- „Ich finde es wichtig, dass ich, wenn ich Kinder habe, auch in Teilzeit arbeiten kann.“
 - In Bezug auf die Realisierung des Kinderwunsches kommt hier der Wunsch zum Ausdruck, den gesetzlich verankerten Anspruch auf Teilzeit für diesen Fall auch in die Tat umsetzen zu können.

Diese Aussagen beinhalten zwei Dimensionen der Ansprüche einer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben:

- **Berufsbiographisch soll Erwerbstätigkeit flexibel dem Leben angepasst werden können**

Mit diesem Anspruch einer flexiblen Anpassung der Anforderungen der Erwerbstätigkeit an das Leben der Arbeitnehmer ist ein wesentlicher Begriff eingeführt: „Flexibilität“.

Die Flexibilität ist in diesem Zusammenhang aber nicht als aus Arbeitgebersicht flexibler Einsatz der Arbeitnehmer zu sehen. Vielmehr verbirgt sich hier hinter dem Begriff der „Flexibilität“ eine Anspruchshaltung der Arbeitnehmer, den Anforderungen der Arbeitswelt nicht weitere Lebensbereiche unterordnen zu müssen.

- **Im Alltag soll Erwerbstätigkeit planbar sein**

Als Beispiel im Zusammenhang mit Kinderbetreuung wird ersichtlich, dass „Doing family“ im Alltag eine gewisse Verlässlichkeit der Erwerbstätigkeit erforderlich macht. Kinderbetreuungszeiten oder Schulschluss sind fixe Termine im Alltag Heranwachsender, die es bis zu einem gewissen Alter erforderlich machen, dass sich Eltern hier verlässlich der Fürsorgepflicht für ihre Kinder nachkommen können. Sobald diese Eltern auch einen Beitrag zum Familieneinkommen leisten (wollen / sollen / müssen), ist ein planbarer Beginn und ein planbares Ende der Erwerbstätigkeit erforderlich, um je nach gemeinsam gewählten Lebensmodell z.B. gemeinsam in der Partnerschaft diese Fürsorgepflicht sicherstellen zu können.

2 Welche Erwartungen haben Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die berufliche Tätigkeit?

Auf Basis der Shell Jugendstudie werden zu dieser Frage keine Aussagen zu den Erwartungshaltungen der Arbeitgeber und zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen, die älter als 25 Jahre sind.

Diese Stellungnahme stellt vielmehr die Erwartungen der Heranwachsenden im Alter von 15 bis 25 Jahren und damit die in der Shell Jugendstudie befragte Zielgruppe in den Mittelpunkt – unabhängig davon, ob die Heranwachsenden in diesem Alter schon erwerbstätig sind oder (noch) nicht, da sie sich z.B. noch in der schulischen, beruflichen oder akademischen Ausbildung befinden. Damit kommen hier die Erwartungshaltungen der Zukunft zum Vorschein.

Die Shell Jugendstudie 2015 hat die beruflichen Erwartungen zu einem Schwerpunkt ihrer Inhalte gemacht. Der bei Frage 1 gewählte Ansatz einer Definition von „Familiengerechter Arbeitswelt“ aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegelt unmittelbar die in der Shell Jugendstudie in der quantitativen Befragung eingesetzten Fragen wider.

Die folgenden Inhalte sollen die Befunde der Shell Jugendstudie an dieser Stelle zusammenfassen:

Zum Einstieg ein anonymisiertes Zitat aus den vertiefenden qualitativen Gesprächen der Shell Jugendstudie (Hervorhebungen vom Autor der Stellungnahme):

Angelina, 21 Jahre, in Ausbildung

„Was willst Du in einem Job finden?“

Eigentlich geht es mir darum, weil ich das im Moment echt **nicht habe, dass ich halt gerne zur Arbeit gehe**. Weil man verbringt ja die meiste Zeit auf Arbeit eigentlich am Tage. Ist ja einfach so, 8 Stunden arbeiten und dann noch Fahrweg, ist ja die meiste Zeit des Tages. Und da ist es mir halt **wichtig, dass ich mich dort wohlfühle**, dass ich ein Team habe, was funktioniert und worauf ich mich auch ... klar, es gibt immer irgendjemand, mit dem man sich nicht versteht, das ist mir schon klar, aber dass man wenigstens auf so einem Level ist, dass man miteinander vernünftig kommunizieren kann und so. Das habe ich halt bis jetzt in meiner Ausbildung echt schwer gefunden, muss ich ehrlich sagen. Weil ich habe ja schon viele Teams erlebt, bin ja immer irgendwo reingeschnuppert und so, und es war halt immer schwierig, da irgendwie... Da gab es immer viele Leute, mit denen man nicht so klarkam oder die mit mir komischerweise nicht klar kamen – warum auch immer. Und das ist mir halt wichtig. Und natürlich auch die Vergütung schon irgendwo. Aber ich sage mal, **wenn** jetzt wirklich **die beiden Komponenten**, die ich gerade gesagt habe, **stimmen**, dann wäre es **für mich auch ok, wenn ich vielleicht 200 EUR weniger verdiene als bei einer Stelle, wo die anderen beiden Sachen nicht stimmen.**“

In der aktuellen Shell Jugendstudie sind wir zum ersten Mal der Frage nachgegangen, welche konkreten Erwartungen die jungen Leute an den Beruf haben und mit welchen Einstellungen sie dem Berufsleben entgegentreten. In der Vorbereitung dieser aktuellen Studie hatte sich immer stärker in den gemeinsamen Terminen mit u.a. Personalabteilungen der Betriebe und Unternehmen gezeigt, dass man dort veränderte Wünsche und Prioritäten der Berufsanfänger erlebt. Vor allem im Personalmanagement wird die Frage aufgeworfen, mit welchen Mitteln sich in Zeiten knapper

werdender Fachkräfte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, motivieren, integrieren und führen lassen.

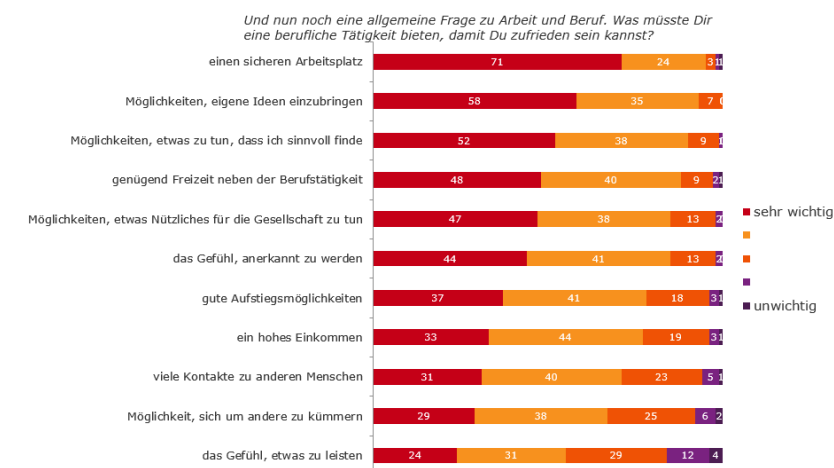
In einem ersten Schritt geht es in der Stellungnahme darum, was die berufliche Tätigkeit den Jugendlichen bieten müsste, damit diese zufrieden mit ihr wären. In einem zweiten Schritt werden die vier Typen von Einstellungen zu und Erwartungen an den Beruf dargestellt, die in der Shell Jugendstudie beschrieben wurden. Dabei wird auch auf die Frage eingegangen, wie sich diese vier Typen im Hinblick auf ihre soziodemographischen Merkmale unterscheiden.

2.1 Sicherheit steht an erster Stelle der Erwartungen

Die Jugendlichen waren aufgefordert, anzugeben, was ihnen eine berufliche Tätigkeit bieten müsste, damit sie zufrieden sind. Es wurden ihnen insgesamt elf vorformulierte Aussagen vorgelegt, die verschiedene Erwartungen an das Berufsleben artikulierten.

Abbildung 1: Erwartungen an die Berufstätigkeit

Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren
Angaben in %



Die Sicherheit des Arbeitsplatzes steht eindeutig an erster Stelle der Erwartungen an die Berufstätigkeit (siehe Abbildung 1). Fast alle Jugendlichen (95%) beurteilen diesen Aspekt als wichtig für ihre Zufriedenheit mit dem Beruf, davon fast drei Viertel (71%) sogar als sehr wichtig. Damit tritt deutlich zutage, dass in Zeiten eines für junge Menschen unsteten und unübersichtlichen Arbeitsmarktes und unter dem Eindruck der gerade erst überwundenen Phasen hoher Jugendarbeitslosigkeit die Verlässlichkeit der Arbeit eine große Rolle spielt. Die sichere Beschäftigung gilt ganz offensichtlich als Grundlage für die Zufriedenheit mit der Arbeit, vermutlich, weil sich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nur bedingt eine eigenständige Existenz aufbauen und die weitere Statuspassage nicht planen lässt.

Schon an zweiter Stelle stehen ideelle Aspekte. Neun von zehn Jugendlichen finden es (sehr) wichtig, in der Berufstätigkeit eigene Ideen einbringen zu können (93%) und etwas zu tun, was sie sinnvoll finden (90%). Materielle Erwartungen, also das Einkommen aus der Berufstätigkeit, folgen erst in einigem Abstand.

Auffällig hoch rangiert die Erwartung, dass genügend Freizeit neben dem Beruf bleibt. Hier drückt sich der Wunsch aus, durch den Beruf nicht vom genussvollen Leben abgeschnitten zu werden. Die jungen Leute wünschen sich einen guten Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit, zwischen Arbeit und Leben (Parment 2013).

Im mittleren Bereich der Erwartungen stehen der gesellschaftliche und kulturelle Stellenwert der beruflichen Arbeit. Man möchte etwas Nützliches für die Gesellschaft tun (85%) und das Gefühl haben, anerkannt zu werden (85%). Gut zwei Drittel der Jugendlichen geben an, dass ihnen viele Kontakte zu anderen Menschen (71%) und die Möglichkeit, sich um andere zu kümmern (67%) (sehr) wichtig sind. Es folgen Aufstieg und Einkommen.

Das abstrakte Gefühl, „etwas zu leisten“ ist den Jugendlichen am wenigsten wichtig. Aber immerhin auch mehr als der Hälfte der Jugendlichen (55%) ist das mindestens wichtig und knapp ein Viertel (24%) erachtet es als sehr wichtig.

2.2 Nutzen und Erfüllung als zentrale Dimensionen

Diesen elf Erwartungshaltungen aus Abbildung liegen zwei Dimensionen zugrunde. Die eine Dimension haben wir in der Shell Jugendstudie 2015 Nutzenorientierung, die andere Erfüllungsorientierung genannt.

Der Wunsch nach Erfüllung im Berufsleben ist gekennzeichnet von Vorstellungen (s. Tabelle 1), eigene Ideen einzubringen, etwas zu tun, was man sinnvoll findet, sich um andere kümmern zu wollen, viele Kontakte zu anderen Menschen zu haben und im Beruf etwas zu leisten, von hoher Wichtigkeit. Aber auch das Gefühl, für die geleistete Arbeit Anerkennung zu bekommen sowie genügend Freizeit neben dem Beruf zu haben, sind Aspekte, die betont werden. Bei der Erfüllungsorientierung treten damit idealistische Aspekte in den Vordergrund. Auch diese Jugendlichen haben ein Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz, einem ausreichendem Verdienst und Ausstiegsmöglichkeiten. Noch wichtiger ist es ihnen jedoch, etwas zu tun, von dem sie überzeugt sind. Soziale Anerkennung ist in dieser Einstellungsdimension tendenziell wichtiger als materielle Vergütung.

Tabelle 1: Struktur der Erwartungen an die Berufstätigkeit

	Nutzen	Erfüllung
Ein hohes Einkommen	+++	
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	+++	
Einen sicheren Arbeitsplatz	+++	
Möglichkeiten, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun	++	
Genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit	++	+
Das Gefühl etwas zu leisten		+++
Möglichkeit, sich um andere zu kümmern		+++
Viele Kontakte zu anderen Menschen		+++
Möglichkeiten, etwas zu tun, was ich sinnvoll finde	+	+++
Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen		++
Das Gefühl, anerkannt zu werden	+	++

Quelle: Shell Jugendstudie 2015, Faktorenanalyse, Hauptkomponentenanalyse, Rotation: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Bei der Nutzenorientierung stehen ein hohes Einkommen, gute Aufstiegsmöglichkeiten und ein sicherer Arbeitsplatz im Zentrum. Wichtig ist außerdem, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun, genügend Freizeit neben dem Beruf zu haben und etwas zu tun, was man sinnvoll findet. Die Nutzenorientierung ist damit keine rein materialistische Orientierung – ihre Anhänger wollen einen Beitrag zur Gesellschaft leisten und etwas subjektiv Sinnvolles und gesellschaftlich Nützliches im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit machen. Wichtiger als diese Aspekte ist es ihnen jedoch, dass ihr Arbeitsplatz ihnen langfristig und in ausreichendem Maße den Lebensunterhalt sichert.

Ob Jugendliche von ihrem Beruf eher Nutzen oder Erfüllung erwarten, hängt stark von ihrer regionalen und sozialen Herkunft, von ihrem Migrationshintergrund und von ihrem Geschlecht ab. So sind Jugendliche aus den unteren sozialen Herkunftsschichten verstärkt nutzenorientiert und finden ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten wichtig. Besonders bedeutsam ist die regionale Herkunft. Für Jugendliche aus den östlichen Bundesländern ist der Nutzen, der aus dem Erwerbsleben gezogen werden soll, deutlich relevanter als für Jugendliche aus den westlichen Ländern.

Zusammengenommen sind bei den jungen Frauen die Erwartungen an eine Erfüllung in der beruflichen Tätigkeit deutlich höher ausgeprägt als bei den jungen Männern, während im Hinblick auf die Nutzenorientierung keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Dies weist darauf hin, dass sich viele junge Frauen nicht zwischen idealistischen und materialistischen Ansprüchen an den Beruf entscheiden wollen, sondern beides zugleich anstreben. Es sind damit auch vor allem die jungen Frauen, die auf diese Weise eine Aufbruchs- und Umbruchstimmung in das

Berufsleben hineinragen. Sie repräsentieren noch deutlich stärker als die jungen Männer den für die junge Generation charakteristischen Wunsch, Arbeit und Leben auf eine neue Weise miteinander zu verbinden.

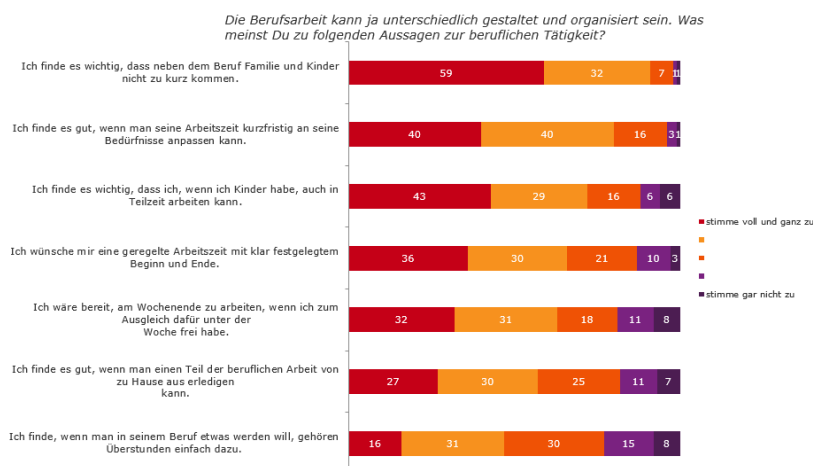
Die Nutzenorientierung der Heranwachsenden bildet im Zusammenhang der „Familienbewussten Arbeitswelt“ die Dimension ab, dass „Erwerbsarbeit eine hinreichende materielle Basis für ein stabiles Familienleben ermöglichen muss“.

2.3 Hohe Anforderungen zur Ausgestaltung der Berufstätigkeit

Neben der Frage, was eine berufliche Tätigkeit den Jugendlichen bieten müsste, damit sie mit ihr zufrieden sein können, wurde in der Shell Jugendstudie 2015 gefragt, wie sich Jugendliche heute konkret die Gestaltung ihrer Berufstätigkeit vorstellen. Hier wurden sieben Aussagen vorformuliert. Die Befragten wurden aufgefordert, anzugeben, wie sehr sie dieser zustimmen.

Abbildung 2: Aussagen zur Gestaltung der Berufstätigkeit

Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren
Angaben in %



Die in Abbildung 2 dargestellten Befunde verdeutlichen, wie familienorientiert die Angehörigen der jungen Generation sind und wie wichtig es ihnen ist, ihre durchaus ehrgeizigen beruflichen Ambitionen mit einer eigenen Familie zu verbinden. Gute neun Zehntel (91%) der Jugendlichen stimmen der Aussage zu, dass Familie und Kinder bei der Arbeit nicht zu kurz kommen dürfen; 59% stimmen sogar „sehr“ zu. Damit kommt diesem Aspekt eindeutig das größte Gewicht zu. Rund drei Viertel der Jugendlichen ist es wichtig, dass sie ihre Arbeitszeit kurzfristig an ihre Bedürfnisse anpassen (80%) und Teilzeit arbeiten können, sobald sie Kinder haben (72%). Zwei Drittel der Jugendlichen wünschen sich eine Arbeitszeit mit klar geregelterm Beginn und Ende. Sie sind bereit, für entsprechenden Freizeitausgleich in der Woche auch am Wochenende zu arbeiten (63%). Knapp drei Fünftel (57%) der Jugendlichen stimmen der Aussage zu, dass es ihnen wichtig ist, einen Teil

der Arbeit auch von zu Hause aus erledigen zu können. Für fast die Hälfte der Jugendlichen (47%) gehören Überstunden einfach dazu, wenn man in seinem Beruf etwas werden will.

2.4 Drei Dimensionen der Erwartungshaltung

Diesen sieben Erwartungshaltungen aus Abbildung liegen drei Dimensionen zugrunde:

- dass die Arbeit mit dem Leben vereinbar sein soll,
- dass das Berufsleben planbar sein soll und
- dass man sich eine flexible Karriereorientierung wünscht (siehe Tabelle 2)

Tabelle 2: Struktur der Aussagen zur Gestaltung der Berufstätigkeit

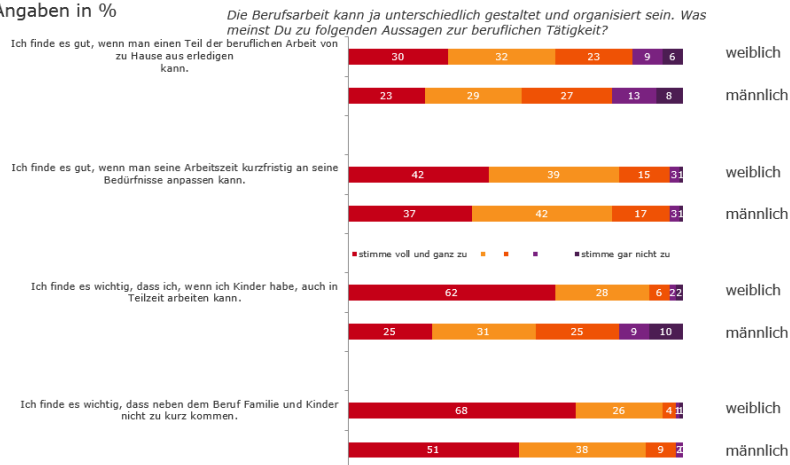
	Vereinbarkeit von Arbeit und Leben	Planbarkeit der Berufstätigkeit	Karriereorientierung
Ich finde es gut, wenn man einen Teil der beruflichen Arbeit von zu Hause aus erledigen kann.	+++		
Ich finde es wichtig, dass ich, wenn ich Kinder habe, auch in Teilzeit arbeiten kann.	+++	+	
Ich finde es gut, wenn man seine Arbeitszeit kurzfristig an seine Bedürfnisse anpassen kann.	+++		
Ich wünsche mir eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende.		+++	
Ich finde es wichtig, dass neben dem Beruf Familie und Kinder nicht zu kurz kommen.	+	+++	
Ich finde, wenn man in seinem Beruf etwas werden will, gehören Überstunden einfach dazu.			+++
Ich wäre bereit, am Wochenende zu arbeiten, wenn ich zum Ausgleich dafür unter der Woche frei habe.			+++

Quelle: Shell Jugendstudie 2015, Faktorenanalyse, Hauptkomponentenanalyse, Rotation: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Die größten Unterschiede bei diesen Aussagen finden sich in allen drei Dimensionen nach dem Geschlecht. Für den Einstellungsbereich „**Vereinbarkeit von Arbeit mit dem weiteren Leben**“ dokumentiert Abbildung 3 die Befunde.

Abbildung 3: Geschlechterunterschiede bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren
Angaben in %



Während fast ein Drittel der jungen Frauen (30%) die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wichtig finden, sind dies unter den Männern weniger als Viertel (23%). Dass sich die Arbeitszeit kurzfristig an den Bedürfnissen anpassen lassen können sollte, steht bei jungen Frauen ebenfalls höher im Kurs (42% zu 37%). Noch deutlicher werden die Unterschiede bei der Frage, wie sehr die Jugendlichen in Teilzeit arbeiten möchten, wenn Kinder da sind. Hier liegen die Frauen (62% zu 25%) deutlich vor ihren männlichen Altersgenossen. Dass es in unserer Gesellschaft die Mütter sind, die maßgeblich für die Erziehung der Kinder verantwortlich ist, und die dafür im Beruf kurz- oder langfristig zurückstecken, ist damit nicht nur Realität in den meisten jungen Familien. Es auch bereits lange vor der Familiengründung sowohl von den jungen Frauen als auch von den jungen Männern so antizipiert. Es passt in dieses Bild, dass junge Frauen der Aussage, Familie und Kinder dürften nicht zu kurz kommen, deutlich häufiger voll und ganz zustimmen als ihre männlichen Altersgenossen (68% zu 51%).

Es wäre jedoch falsch, hieraus den Schluss zu ziehen, dass sich junge Frauen heute an traditionellen Frauenrollen orientieren und ihren männlichen Partnern die berufliche Karriere überlassen wollen. Das ist eindeutig nicht der Fall. Vielmehr haben die jungen Frauen eine hohe Karriereorientierung. Sie investieren viel Zeit und Energie in ihren schulischen Erfolg, studieren häufiger und schließen auch ihr Studium häufig mit besseren Noten ab als ihre männlichen Kommilitonen. Diese Investitionen in ihre Bildung und Ausbildung tätigen sie in der erklärten Absicht, sich möglichst gut für den Arbeitsmarkt aufzustellen. Der großen Mehrheit von ihnen ist der berufliche Erfolg äußerst wichtig, die meisten wollen auch Karriere machen. Aber sie möchten Berufserfolg und Karriere – und hier liegt der Unterschied zur Mehrheit der jungen Männer – mit einem aktiven Familienleben kombinieren, für das sie sich ebenfalls voll verantwortlich fühlen. Deshalb wünschen sie sich eine Berufstätigkeit, die sich mit dem Familienleben verträgt.

Die zweite Einstellungsdimension lässt sich mit dem Begriff „Planbarkeit“ zusammenfassen. Arbeitszeiten mit klar fest gelegtem Beginn und Ende stehen hier im Vordergrund. Auch dürfen

Familie und Kinder nicht zu kurz kommen und Arbeit in Teilzeit soll für Kinder ebenfalls möglich sein. Erneut ist dabei das Geschlecht der Jugendlichen die zentrale Erklärungsdimension. Nicht nur dürfen Familie und Kinder bei den jungen Frauen weniger zu kurz kommen (68% zu 51%) und Arbeit in Teilzeit für Kinder soll möglich sein (62% zu 25%). Auch stimmen junge Frauen deutlich häufiger voll und ganz zu (39% zu 34%), einer Tätigkeit mit klar festgelegtem Arbeitszeitbeginn und -ende nachgehen zu wollen.

Die dritte Dimension wurde in der Shell Jugendstudie 2015 als „**Karriereorientierung**“ bezeichnet. Hier gehen die Bereitschaft zu Überstunden für Karriere und zu Wochenendarbeit für Freizeitausgleich unter der Woche ein. Wiederum ist das Geschlecht der Befragten ausschlaggebend für die größten Unterschiede. Junge Männer (52% zu 43%) stimmen häufiger (voll und ganz) der Aussage zu, dass Überstunden dazu gehören, wenn man etwas erreichen will. Auch Wochenendarbeit mit Freizeitausgleich unter der Woche (68% zu 58%) können sich junge Männer deutlich häufiger vorstellen als junge Frauen (siehe Abbildung 2.12). Junge Frauen sind in allen diesen Punkten sehr viel zurückhaltender.

Alle drei Dimensionen der Gestaltung und Organisation der Berufstätigkeit, so zeigen diese Befunde, weisen deutliche Unterschiede nach dem Geschlecht der Befragten auf. Junge Männer und junge Frauen gehen mit spürbar unterschiedlicher Einstellung und Erwartung an die berufliche Welt heran. Eher männlich ist eine Betonung von praktischen gesellschaftlichen Werten und Nutzenaspekten, eher weiblich eine Wertschätzung der ideellen Aspekte der Berufstätigkeit und vor allem der Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit dem Privaten und dem Familienleben.

2.5 Vier Typen der Berufsorientierung

Bis zu diesem Punkt wurden die einzelnen Dimensionen der Berufsorientierung der Jugendlichen für sich betrachtet. In einem nächsten Schritt versuchen wir, die Erwartungen der Jugendlichen an ein zufriedenstellendes Berufsleben und ihre Vorstellungen zu den konkreten Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Tätigkeit zu Typen zusammenzufassen. Wir tun dies, indem wir Kombinationen der verschiedenen Ausprägungen von Nutzenorientierung und Erfüllungsorientierung ebenso wie des Wunsches nach der Vereinbarkeit von Leben und Arbeit, nach der Planbarkeit der Berufstätigkeit und der Karriereausrichtung bilden.

Vier Typen jugendlicher Berufsorientierung lassen sich dabei identifizieren:

■ Die Durchstarter

Etwas mehr als einem Drittel der Jugendlichen (37%) ist alles zugleich wichtig. Sie betonen Nutzen und Erfüllung im Erwerbsleben gleich stark. Auch hat sich ihrer Ansicht nach die Arbeit an das Leben anzupassen. Planbarkeit und die Karriereorientierung sind ebenfalls ausgeprägt.

■ Die Idealisten

Fast ein Fünftel (18%) der Jugendlichen stellen den Aspekt der Erfüllung eindeutig in den Vordergrund. Auch soll nach ihrer Vorstellung sich der Beruf ihrem Leben weitgehend anpassen. Nutzen und Planbarkeit haben demgegenüber eine geringere Bedeutung, auch die Karriereorientierung ist eher unterdurchschnittlich ausgeprägt.

■ Die Bodenständigen

Bei etwas mehr als einem Viertel (27%) der Jugendlichen steht beim Beruf der Nutzen im Vordergrund. Ihnen ist Karriere durchaus wichtig und sie sollte möglichst gut planbar sein. Weiterhin soll sich der Beruf bis zu einem gewissen Grad an das Leben anpassen. Der Wunsch nach Erfüllung ist ihnen demgegenüber weniger wichtig.

■ Die Distanzierten

Knapp ein Fünftel (18%) der Jugendlichen fühlt sich von allen genannten Aspekten des Berufslebens nicht wirklich angesprochen. Sie haben vergleichsweise moderate Erwartungen an Nutzen und Erfüllung, Planbarkeit und Anpassung des Berufs an das Leben und eine moderate Karriereorientierung.

Eine Zusammenfassung dieser Beschreibung liefert das aufgeführte Schema (siehe Tabelle 3). Die Unterschiede zwischen den vier Typen lassen sich anhand ihrer Antworten auf einzelne Fragen der fünf Dimensionen als Themenprofil zusammenfassen (siehe Abbildung 4). In den folgenden vier Abschnitten werden diese vier Typen auf Basis dieser Grundlagen näher beschrieben. Zugleich wird betrachtet, wer diese vier Typen ausmacht.

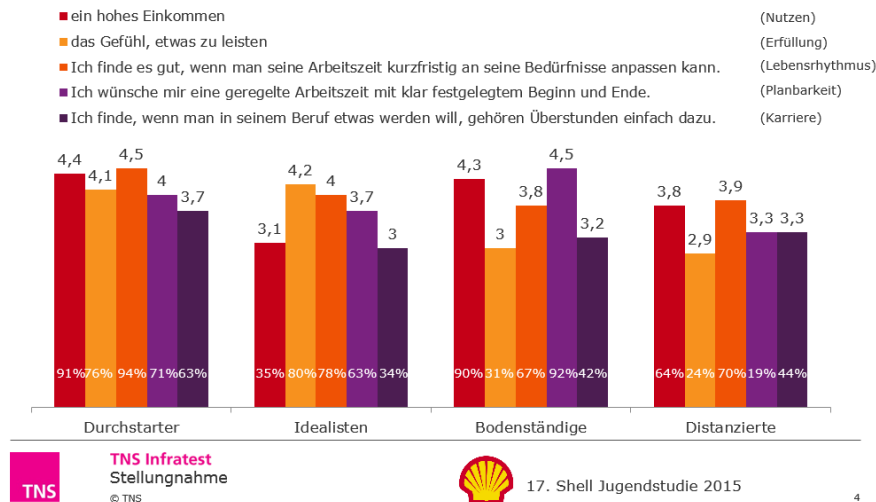
Tabelle 3: Struktur der Aussagen zur Gestaltung der Berufstätigkeit

	Durchstarter	Idealisten	Bodenständige	Distanzierte
Nutzen	++	--	++	--
Erfüllung	++	++	--	--
Vereinbarkeit Arbeit/Leben	++	(+)	--	-
Planbarkeit	+	o	+	--
Karriereorientierung	+	(-)	(+)	o

Quelle: Shell Jugendstudie 2015, Clusteranalyse mit vier Gruppen

Abbildung 4: Das Themenprofil der vier Typen zur Berufsorientierung

Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren
Mittelwerte bei einer Skala von 1 bis 5 –
(in Klammern die Anteile von 4 und 5 in %)



■ Durchstarter

Den Durchstartern ist sowohl ein hohes Einkommen als auch das Gefühl, etwas zu leisten, wichtig. Sie haben beim Einkommen den höchsten Mittelwert - mehr als neun von zehn (91%) von ihnen bewerten das Einkommen als wichtig oder sehr wichtig. Das Gefühl, etwas zu leisten, ist bei ihnen aber ebenfalls stark ausgeprägt. Mehr als drei Viertel von ihnen geben an, dass ihnen das (sehr) wichtig ist. Weiter haben gute Aufstiegsmöglichkeiten für sie große Bedeutung. Mehr als neun von zehn (91%) von ihnen bewerten dies als wichtig oder sehr wichtig. Aber auch klar geregelte Arbeitszeiten sind ihnen wichtig (71%), wenn auch nicht so wichtig wie den Bodenständigen. Die Möglichkeiten, sich um andere zu kümmern, finden sie ebenfalls attraktiv. Durchstarter suchen Nutzen und Erfüllung im Beruf und wollen etwas Sinnvolles leisten.

Dass sich die Arbeit dem Lebensrhythmus anzupassen hat, trifft bei Jugendlichen allgemein auf große Zustimmung, besonders allerdings bei den Durchstartern: Mehr als neun Zehntel (94%) stimmen der Aussage zu, dass sich die Arbeitszeit kurzfristig an die Bedürfnisse anpassen lassen sollte. Auch stimmen Durchstarter besonders häufig der Aussage zu, dass Überstunden einfach dazugehören, wenn man etwas in seinem Beruf werden will – ein Zeichen für ihre flexible Karriereorientierung. Sie wollen im Beruf etwas erreichen und dafür auch entsprechend entlohnt werden und haben zugleich einen hohen Anspruch an eine erfüllende, sinnstiftende Tätigkeit, mit der sie einen Beitrag zur eigenen Verwirklichung und zum Gemeinwesen leisten.

Schauen wir uns an, welche Jugendlichen besonders häufig zu der Gruppe der Durchstarter gehören, dann fällt auf, dass wir hier einen hohen Anteil aufstiegsorientierter junger Frauen finden. Junge Männer (39%) sind deutlich seltener als junge Frauen (61%) in dieser Gruppen anzutreffen; auch finden sich hier verstärkt Jugendliche aus der oberen Mittelschicht (29%). Über die Altersgruppen verteilen sich die Durchstarter ziemlich gleichmäßig.

■ Idealisten

Die Idealisten erwarten von ihrem späteren Beruf in erster Linie Erfüllung. Mehr als drei Viertel (80%) findet das Gefühl, etwas zu leisten, (sehr) wichtig. Ihre Leistungsbereitschaft hängt dabei wenig von materiellen Anreizen ab, nur ein Drittel (35%) von ihnen bewertet ein hohes Einkommen als (sehr) wichtig. Jedoch finden etwa neun von zehn (87%) Durchstartern den Aspekt (sehr) wichtig, sich um andere zu kümmern. Gute Aufstiegsmöglichkeiten findet nur knapp die Hälfte (46%) von ihnen (sehr) wichtig. Besonders gering ausgeprägt ist ihre (starke) Zustimmung zur Aussage, dass Überstunden dazu gehören, wenn man im Beruf etwas werden will. Sie liegt nur bei knapp über einem Drittel (34%). Auch klar geregelte Arbeitszeiten finden sie zwar wünschenswert (63%), sie haben für sie jedoch bei Weitem nicht die Bedeutung wie etwa für die Bodenständigen.

Wer gehört zur Gruppe der Idealisten? Es dominieren erneut die jungen Frauen (60%), vor allem junge Frauen jenseits des zwanzigsten Lebensjahres aus der Bildungselite. Anders als bei den Durchstartern treffen wir bei den Idealisten Jugendliche aus der oberen Schicht (22%) deutlich überproportional an. Jüngere Jugendliche gehören seltener zu dieser Gruppe.

■ Bodenständige

Bei den Bodenständigen dominiert klar die Nutzenorientierung. Sie erwarten ein hohes Einkommen (90%). Weniger stark ist ihr Bedürfnis im Beruf vor allem etwas leisten zu wollen. Gute Aufstiegsmöglichkeiten (85%) sind ihnen deutlich wichtiger als etwa die Möglichkeit, sich um andere zu kümmern (51%). Sie erwarten flexible Arbeitszeiten - zwei Drittel von ihnen stimmen der Aussage zu, dass sich die Arbeit dem Leben anpassen soll, sie wollen aber auch ein möglichst planbares Berufsleben. Mehr als neun Zehntel (92%) von ihnen wünschen geregelte Arbeitszeiten. Die Aussage, dass Überstunden einfach dazugehören findet bei Ihnen eher wenig Zustimmung.

Unter den Bodenständigen sind auffallend viele junge Männer (63%). Jugendliche aus der unteren Schicht (16%) sind überproportional anzutreffen, Jugendliche aus der oberen Schicht (8%) seltener. Mit einem Anteil von 30% 15- bis 17-Jährigen sind jüngere Jugendlichen häufig in dieser Gruppe vertreten.

■ Distanzierte

Die Distanzierten stellen in keinem Bereich besonders hohe Ansprüche an das Berufsleben.

Immerhin fast zwei Drittel (64%) der Distanzierten halten ein hohes Einkommen für wichtig. Nur knapp einem Viertel (24%) von ihnen ist das Gefühl, etwas zu leisten (sehr) wichtig. Etwa zwei Drittel (62%) der Distanzierten finden gute Aufstiegsmöglichkeiten (sehr) wichtig. Nur knapp zwei Fünfteln (39%) ist es (sehr) wichtig, anderen zu helfen.

Weniger als die Hälfte (44%) hält Überstunden für akzeptabel. Aber auch fest geregelte Arbeitszeiten sind ihnen nicht wirklich ein Anliegen.

Bei den Distanzierten sind junge Männer (60%) häufiger anzutreffen als junge Frauen (40%). Auch finden wir hier verstärkt Jugendliche aus der Mittelschicht (34%). Die Distanzierten sind demnach vor allem junge Männer, die aus der Mitte der Gesellschaft kommen – und entweder schlicht mit wenig materiellen und ideellen Erwartungen auf Berufsleben blicken oder sich darüber noch sehr

wenig Gedanken gemacht haben. Dass jüngere Jugendliche häufiger zu den Distanzierten gehören, deutet darauf hin, dass unter ihnen viele Jugendliche sind, die sich noch wenig mit ihren Erwartungen an einen zukünftigen Beruf auseinandergesetzt haben.

2.6 Berufs- und Familienorientierung hängen zusammen

Im Rahmen der Shell Jugendstudie wurde zudem auf Schwierigkeiten hingewiesen, die Jugendliche heute im Hinblick auf die Vereinbarkeit ihrer beruflichen Bestrebungen und der Gründung einer eigenen Familie sehen. Kinderwünsche sehen sie zunehmend als nicht erfüllbar an oder sie sehen vom Ziel einer Familiengründung ganz ab.

Es stellt sich die Frage, wie sich die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf in den verschiedenen Typen der Berufsorientierung darstellt. Wie aus der Tabelle 4 ersichtlich ist, hat etwa die Berufsorientierung einen großen Einfluss auf die Einstellungen gegenüber Familie und Kindern.

Tabelle 4: Zusammenhangsanalyse: Einstellung zu Familie und Kindern für Lebensglück nach Typus der Berufsorientierung Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren

%-Angaben	Familie für Lebensglück	Kinder für Lebensglück	Kinderwunsch
Jugendliche insgesamt	63	41	66
Sicht auf das Berufsleben			
Durchstarter	71	52	71
Idealisten	63	40	73
Bodenständigen	65	42	63
Distanzierten	46	31	53

Shell Jugendstudie 2015
TNS Infratest Sozialforschung

Das überaus bemerkenswerte Ergebnis: So wie die Durchstarter „alles“ im Beruf wollen, wollen sie auch „alles“ außerhalb des Berufs. Unter ihnen sind der Kinderwunsch (71%) und die subjektive Notwendigkeit von Familie (71%) und Kindern (52%) für das eigene Lebensglück im Vergleich zu den anderen Gruppen besonders hoch ausgeprägt. Einzig die Idealisten liegen beim Kinderwunsch (73%) noch höher. Dagegen liegen die Distanzierten in diesen Fragen unter dem Durchschnitt.

Es ist also keinesfalls so, dass die besonders positiven Empfindungen zu Familie und Kindern von den beruflich weniger ehrgeizigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgehen; im Gegenteil sind es diejenigen, die auch beruflich anspruchsvoll und fordernd sind. Die Berufs- und die Familienorientierung hängen also ganz offensichtlich eng miteinander zusammen.

3 Soll die Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt den Arbeitgebern selbst überlassen werden?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

Aus den vielen Vorträgen zur Shell Jugendstudie u.a. bei Unternehmen und Industrie- und Handelskammern stellt sich dem Autor dieser Stellungnahme die Frage, ob sich diese Frage so stellen wird. Wird es alleine den Arbeitgebern vorbehalten sein, die Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt vorzunehmen?

Natürlich sind die **Arbeitgeber** und damit die Geschäftsführungen zentrale Akteure in diesem Bereich. Sobald die Geschäftsführung einem solchem Thema aufgeschlossen ist, lässt sich eine familienbewusste Arbeitswelt deutlich einfacher im jeweiligen Unternehmen realisieren als wenn das nicht der Fall ist.

Hier sind allerdings weitere Akteure am Start.

Der **einzelne Arbeitnehmer** ist in seinen Vertragsverhandlungen um seine Arbeitsbedingungen in der Lage, eigene Ansprüche zu formulieren und zu versuchen, sie durchzusetzen. Je höher dabei die eigene Beschäftigungsfähigkeit ausfällt, umso besser ist die Verhandlungsposition des einzelnen Arbeitnehmers. Dies bedeutet im Umkehrschluss eine Ungleichverteilung der Inanspruchnahmemöglichkeiten einer familienbewussten Arbeitswelt je nach Beschäftigungsfähigkeit.

Um gewisse Mindeststandards bei der Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt sicherzustellen, kommen kollektivrechtliche Rahmenbedingungen in Betracht. **Interessenvertretungen** (Betriebsräten und Gewerkschaften) kann es vorbehalten sein, durch entsprechende kollektivrechtliche Vereinbarungen aktiv bei der Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt mitzuwirken.

Da nicht alle Beschäftigten in den Genuss von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen kommen, kann letzten Endes auch der **Gesetzgeber** einen gesetzlichen Rahmen schaffen, der solche Mindeststandards setzt. Der Geltungsbereich kann unabhängig von der Betriebsgröße gestaltet werden (u.a. Arbeitszeitgesetz) oder aber eine jeweils zu definierende Mindestbetriebsgröße beinhalten (u.a. 15 Beschäftigte für den Anspruch auf Elternzeit oder aber 10 Beschäftigte im Betrieb für den Kündigungsschutz).

Letzten Endes ist es also eine Frage des Willens und des sich Einbringens aller genannten Beteiligten, welche Formen der Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt in der Praxis umgesetzt werden.

4 Wie kann man in kleineren und mittleren Unternehmen Lebensarbeitszeitmodelle und Modelle lebenslangen Lernens als Bestandteile eines langfristigen Personalmanagements entwickeln?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

Aus den vielen Vorträgen zur Shell Jugendstudie u.a. bei Unternehmen und Industrie- und Handelskammern hat sich dem Autor der Stellungnahme gezeigt, dass solche Themen bei Unternehmen, in denen die Geschäftsführung für solche Themen im Umfeld von familienbewusstem Arbeiten aufgeschlossen ist, ohne weiteres unabhängig von der Betriebsgröße umsetzbar sind.

Dies gegen den Willen der Geschäftsführung als weitere betriebliche Akteure (s. Frage 3) durchsetzen zu wollen, erweist sich dagegen als mühsam.

Hier stellt sich die Frage, ob ein gesetzlicher Rahmen Mindestansprüche für Arbeitnehmer definieren soll oder ob von der öffentlichen Hand weitere Anreizstrukturen gesetzt werden sollen, die solche Inhalte in Unternehmen fördern?

5 Führen die Anforderungen an flexible Arbeitszeitgestaltung zu Wettbewerbsnachteilen für kleinere und mittlere Unternehmen? Falls ja, wie können diese vermieden werden?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

6 Wie können insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe bei diesen Lösungsansätzen unterstützt werden? Welche generellen betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Faktoren erweisen sich als förderlich bzw. hinderlich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

Aus den vielen Vorträgen zur Shell Jugendstudie u.a. bei Unternehmen und Industrie- und Handelskammern hat sich dem Autor der Stellungnahme gezeigt, dass auf betrieblicher Ebene etliche Faktoren greifen, die sich als förderlich bzw. hinderlich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweisen:

- Arbeitszeitmodelle auf Basis der betrieblichen Erfordernisse
 - Die Erforderlichkeit von Schichtarbeit oder das Vorhandensein von Termindruck kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in Klein- und Kleinstbetrieben einschränken
- Umgang mit dem Thema Flexibilität (nicht nur im Zusammenhang mit den Arbeitszeitmodellen)
 - Wird in einem Betrieb egal welcher Größenklasse das Thema Flexibilität als Einbahnstraße gelebt in der Form, dass nur schwankende betriebliche Anforderungen an den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer weitergegeben werden und im Gegenzug in keiner Weise auch dem Arbeitnehmer Zugeständnisse gemacht werden, wenn private Dinge ihren Platz einfordern, ist eine weitgehende familiengerechte Arbeitswelt nicht gegeben
 - Herrscht dagegen ein von gemeinsamer Kooperation geprägtes Modell des Arbeitseinsatzes vor, erweist sich der Arbeitgeber als flexibel und gesteht dem Arbeitnehmer zu, dass private Dinge auch einmal Vorrang haben dürfen
 - Solche von gemeinsamer Kooperation geprägten Modelle werden auf die Probe gestellt, sobald betriebliche Erfordernisse mit dringenden privaten Dingen zusammenfallen.
 - Ist die Erwartungshaltung, dass private Dinge dabei immer hinten anstehen, ist die gelebte Kooperation nur geduldet, so lange hinsichtlich der betrieblichen Anforderungen keine Abstriche gemacht werden müssen
 - Ist gelebte Wirklichkeit, dass private Dinge an dieser Stelle gleichberechtigt ins Spiel gebracht werden können wie betriebliche Anforderungen die Oberhand behalten, so zeigt sich ein Miteinander, bei dem die Beteiligten jeweils nicht auf Kosten des anderen sich durchzusetzen versuchen
 - Eine Konstellation, in der private Dinge unabhängig von dringenden betrieblichen Anforderungen durchgesetzt werden können, ist für den Fall denkbar, dass Beschäftigte eine solch strategisch wichtige Funktion im Betrieb bei zugleich hoher Beschäftigungsfähigkeit innehaben, dass der Arbeitgeber mit seinen Belangen den Kürzeren zieht
 - Aussagen über die Verteilung der Konstellationen in der heutigen Arbeitswelt können auf Basis der Shell Jugendstudie nicht getroffen werden. Dies wäre für entsprechende Befragungen sicherlich sehr interessant, hier an fundierte Daten zu gelangen. Um dies allerdings umfassend bewerten zu können, müsste die Einschätzung eines Arbeitnehmers mit der seines Arbeitgebers abgeglichen werden. Damit ließe sich auch aufschlüsseln, inwiefern Selbst- und Fremdwahrnehmung zusammenfallen oder auseinanderliegen.

7 Welche Schwierigkeiten haben Angestellte des öffentlichen Dienstes oder dem öffentlichen Dienst nahestehender Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf – insbesondere in der Phase der Familiengründung (differenziert nach Berufsgruppen und Geschlecht)?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

8 Mit welchen Arbeitszeitmodellen lassen sich gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung von Müttern und die Fürsorgearbeit von Vätern unter dem Aspekt der partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf maximieren? Wie sollten diese Arbeitszeitmodelle auch mit Blick auf Einkommens- und Karriereperspektiven konkret ausgestaltet sein?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

Es lässt sich aus den Ergebnissen der Shell Jugendstudie jedoch ableiten, dass es auch bei der heranwachsenden Generation eine zutiefst private Entscheidung bleiben wird, ob sich eine Erwerbsbeteiligung von Müttern und eine Fürsorgearbeit von Vätern unter dem Aspekt der partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf maximieren lassen wird.

Es bleibt abzuwarten und wird in erster Linie eine private Entscheidung bleiben, mit welchem Partner Durchstarterinnen und mit welcher Partnerin Durchstarter welche Form von (partnerschaftlicher) Aufteilung von Familie und Beruf vornehmen werden. Es ist empirisch offen, ob eine Generation von Durchstarterinnen vermehrt sich aus der Fürsorgearbeit zurückziehen wird und dieses Feld mehr ihrem Partner überlassen wird.

Die Aufteilung von Erwerbsbeteiligung und Fürsorgearbeit von Bodenständigen beiderlei Geschlechts in Ihrer jeweiligen Partnerschaft ist genauso empirisch offen.

Mit anderen Worten ist aus der Perspektive des Individuums diese Frage in erster Linie nur privat zu beantworten.

Es stellt sich daher die Frage, ob und wenn ja mit welchen äußeren Rahmenbedingungen versucht werden sollte, auf diese private Entscheidung Einfluss nehmen zu wollen, mit der hier aufgemachten Stoßrichtung, die Erwerbsbeteiligung von Müttern und die Fürsorgearbeit von Vätern unter dem Aspekt der partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf maximieren zu wollen. Die aktuelle Shell Jugendstudie liefert hierfür keine Anhaltspunkte.

9 Welche Effekte auf soziale (Des-)Integration können sich aus flexiblen Arbeitszeitmustern ergeben?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

10 Welche Chancen und Risiken entstehen durch die fortschreitende Digitalisierung und Technisierung der Arbeitswelt für Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.

11 Welche Maßnahmen sind darüber hinaus für eine familienbewusste Arbeitswelt erforderlich? Wie kann die Landespolitik dies unterstützen?

Die Shell Jugendstudie, die die inhaltliche Grundlage dieser Stellungnahme darstellt, liefert hierzu keine direkten Erkenntnisse.